

В то время как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается, ценность человеческих ресурсов с годами может и должна возрастать. В условиях жесткой конкуренции главным ресурсом конкурентоспособности компании становится человеческий фактор.

Для более полной оценки конкурентоспособности персонала ОАО «Бобруйсксельмаш» были разработаны анкеты, определяющие необходимые качества для каждой категории исследуемого персонала: рабочих; специалистов и руководителей.

В исследовании приняло участие 150 респондентов. Из них 73,3% мужчин и 26,7% женщин. 26,7% респондентов имели возраст до 30 лет, 53,3% - от 30 до 50 лет и 20,0% - свыше 50 лет. Высшее образование имело 40,0% респондентов, средне-специальное – 26,7% и среднее – 33,3%. Респондентам были розданы анкеты, которые они заполняли с учетом следующих требований к оценке качеств:

- качество отсутствует – 1 балл;
- качество проявляется редко -2 балла;
- качество проявляется не сильно и не слабо -3 балла;
- качество проявляется часто – 4 балла;
- качество проявляется систематически, устойчиво, наглядно – 5 баллов.

Анкеты обрабатывались и оценка конкурентоспособности персонала по отдельным категориям персонала была рассчитана по формуле:

$$K_n = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (\alpha_i \cdot \beta_{ij})}{5n} \rightarrow 1.0 ,$$

где  $K_n$  - уровень конкурентности конкретной категории персонала;  $i = 1, 2, \dots, n$  – количество респондентов;  $j = 1, 2, \dots, m$  – количество оцениваемых качеств персонала;  $\alpha_i$  – весомость  $j$  качества персонала по 5-бальной системе;  $\beta_{ij}$  – экспертная оценка  $i$  респондентом  $j$  качества

персонала;  $5n$  – максимально возможное количество баллов, которое может получить оцениваемый индивидум.

Проведенный анализ анкет показал, что ни одна из исследуемых категорий персонала не имеет единицы, что свидетельствует о недостаточной конкурентоспособности персонала на предприятии. Причем самый высокий коэффициент конкурентоспособности оказался у рабочих – 0,8544, у руководителей 0,8068 и самый низкий у специалистов – 0,7524.

Индекс конкурентоспособности для рабочих, специалистов и руководителей по отношению к образовательному уровню распределился следующим образом: рабочие с высшим образованием – 0,9436, специалисты – 0,8121, а руководители – 0,8177.

Индекс конкурентоспособности был рассчитан и для персонала по отношению к возрасту, который показал, что самый высокий индекс конкурентоспособности по возрасту имеют руководители в возрасте до 30 лет и рабочие в возрасте свыше 50 лет, которые на предприятии имеют незначительный удельный вес. Если рассматривать категорию руководителей, то индекс конкурентоспособности у них понижается с возрастом, что свидетельствует о том, что с возрастом руководители теряют инициативу и менее восприимчивы к инновациям, в то время как молодежь более восприимчива к нововведениям.

У рабочих индекс конкурентоспособности повышается с возрастом, что говорит о их большей ответственности к выполняемой работе и приспособленности к условиям труда, которые у рабочих остались от административной экономики. Кроме этого рабочим в возрасте труднее найти себе работу в случае ее потери.

Проведенный анализ конкурентоспособности персонала показал, что у предприятия имеются резервы для повышения как конкурентоспособности персонала, так и сего предприятия в целом.

Для повышения уровня конкурентоспособности персонала ОАО «Бобруйсксельмаш» на предприятии необходимо разработать комплекс мероприятий, которые позволят повысить профессиональный, квалификационный и образовательный уровни персонала и помочь работникам адаптироваться к современным конкурентным условиям.